

наследия не потеряли свою значимость, в том числе среди молодежи. 43 % опрошенных систематически обращаются к просмотру видео-экскурсий, посвящённых искусству и культурному наследию, 37% предпочитает непосредственно посетить и увидеть самим знаменитые объекты культурного наследия. Не привлекает молодежь и такая форма популяризации культурного наследия как коллекционирование журналов с различными тематическими товарами искусства и истории мира. Также не является основной формой продвижения информации о культурном наследии телевидение: 42% респондентов либо вообще его не включают, либо только в определённое время (37%). Именно поэтому программы телеканала «Культура», посвященные культурным ценностям мира и России, постоянно смотрят лишь 9% опрошенных. В тоже время среди этой категории молодежи распространено посещение выставок: раз в сезон посещают выставки 28% респондентов, два раза в год 36%. При этом предпочтение 66 % респондентов отдают выставкам изобразительного искусства с использованием современных интерактивных технологий, например, «Ожившие полотна».

Таким образом, можно сделать вывод о том, что для результативной популяризации материального и нематериального культурного наследия России специалистам, занятым в этой сфере, необходимо учитывать условия жизни, потребности, а также специфику восприятия информации, в частности, молодежью (студентами и школьниками старших классов). Для работы с этой категорией необходимы как традиционные, так и новые формы популяризации культурного наследия России, ее больших и малых городов. Важной формой популяризации становится непосредственное включение молодежи в разные мероприятия в качестве волонтеров и активных участников. Именно активные формы, эмоционально наполненные соучастием, способствуют не только популяризации объектов культурного наследия, но и формированию чувства гражданской причастности и гордости за свою страну, ее историю и культуру.

Библиографический список

1. О культуре в Российской Федерации: Проект федерального закона [Электронный ресурс] // Министерство культуры РФ: [портал] URL: <http://mkrf.ru/aktual/detail.php?ID=506065> (дата обращения: 10.05.2015)
2. Об утверждении Основ государственной культурной политики: Указ Президента РФ от 24 декабря 2014 г. N 808 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://base.garant.ru/70828330>
3. Семеновских Т.В. Клиповое мышление — феномен современности. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://jarki.ru/wpress>

УДК 304.5

В. Р. Доронина

студент,

Уральский федеральный университет,

Екатеринбург, Россия

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ КАК УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПРОЕКТ

Аннотация. Статья посвящена проблеме управления организационной культурой российских государственных гражданских служащих. Автором проанализированы основные проблемы управления организационной культурой. Выявлено, что в современных условиях

функционирования государственной гражданской службы организационная культура является основополагающей, а ключевая задача организационной культуры как управленческого проекта — определить пути достижения поставленной стратегической цели.

Ключевые слова: управление, организационная культура, нормативно-правовые основы, государственная гражданская служба.

V. Doronina
student,
Ural Federal University,
Yekaterinburg, Russia

ORGANIZATIONAL CULTURE OF CIVIL SERVANTS AS A PROJECT MANAGEMENT

Abstract. The article is devoted to a problem of management of organizational culture of the Russian public civil servants. The author analysed the main problems of management of organizational culture of the Russian public civil servants. It is revealed that in modern operating conditions of the public civil service, the organizational culture is fundamental. And that the key task of the organizational culture as management of the project is to identify ways to achieve the strategic objective.

Keywords: management, organization culture, laws basics, public civil service.

Изучение организационной культуры государственных служащих как управленческого проекта является весьма актуальной темой. Зачастую целенаправленное формирование, координация, мотивация и контроль в сфере организационной культуры органов власти способствуют повышению результативности их деятельности.

Организационная культура государственных гражданских служащих является одним из наиболее интересных и недостаточно изученных феноменов, которые привлекают внимание специалистов в области управления. Ценности в культуре государственной службы характеризуют, в первую очередь, качество деятельности государственных гражданских служащих.

Под организационной культурой государственных гражданских служащих принято понимать совокупность основных правил поведения и разделяемых ценностей, сформированных в организации, которые оказались достаточно эффективными, чтобы считаться ценными, а поэтому передаются каждому члену из уст в уста в качестве жизненного опыта.[1, с.101]

Изучение и учет особенностей управления организационной культурой российских государственных гражданских служащих — это необходимая часть при совершенствовании системы государственного управления в стране.

Особенностям, специфике и проблемам государственного управления посвящены научные работы отечественных и зарубежных ученых-юристов XIX - начала XX веков. Наиболее значимыми исследованиями в области обеспечения эффективности государственного управления являются работы Г.В. Атаманчука, В. Игнатова, Д.Н. Бахраха, Ю.М. Козлова, А.П. Коренева, Д.М. Овсянко, Ю.Н. [2, с.34]

Ю.Н. Старилов говорил о возможности рассматривать государственное управление в узком и широком смысле. В узком смысле это административная деятельность, т.е. деятельность исполнительных и исполнительно-распорядительных органов государства по осуществлению исполнительной власти на уровне, как Российской Федерации, так и ее субъектов. В широком смысле государственное управление это регулирующая деятельность государства в целом, т.е. деятельность представительных органов, судов, прокуратуры.[4, с.12]

Ключевой проблемой государственного управления в современной России является

явное несоответствие качества и уровня управленческой деятельности социальным вызовам XXI века. Для решения данной проблемы необходимо внедрение и совершенствование качественных механизмов управления, а также создания единого механизма управления по результатам. [4, с.123]

Управление организационной культурой государственных гражданских служащих имеет некоторые особенности. Во-первых, деятельность государственных служащих четко регламентирована. Но в большинстве случаев в должностных инструкциях государственных служащих и уставах государственных органов не прописаны нормы, касающиеся организационной культуры. Более того, законодательством Российской Федерации не установлены нормы в отношении организационной культуры государственных служащих. Поэтому можно утверждать, что нерегламентированность организационной культуры является одной из основных проблем в управлении ею.

Во-вторых, особенностью управления организационной культурой является противоречивость организационных и общественных интересов государственного гражданского служащего. Признанные обществом ценности, а так же декларируемые ценности противоречат практическим служебным ценностям обычного чиновника. [3, с.24]

В-третьих, особенностью выступает и отсутствие отделов в органах власти по управлению организационной культурой государственных гражданских служащих. Конечно, в развитии организационной культуры главная роль принадлежит руководству, но без специальных отделов, или даже просто сотрудников и специалистов снижается эффективность этого процесса. Задачами данного отдела должны стать: разработка норм этики, обучение этическому поведению, диагностика культуры, разработка профилактических мер для того, чтобы работники не отклонялись от должного поведения.

Рассмотрение возможностей работы с организационной культурой государственных служащих как с управленческим проектом дает определенные стратегические преимущества. Если представить организационную культуру в виде управленческого проекта, то она будет являться комплексом управленческих конструкций, разработанных в конкретной организации для решения целей и задач конкретной управленческой ситуации. Ключевая задача организационной культуры как управленческого проекта — определить пути достижения поставленной стратегической цели (например, формирования или управления организационной культурой в отдельном органе власти или на уровне всех государственных служащих) в определенных обстоятельствах и при наличии соответствующих ресурсов (в том числе и нормативно-правовых, и кадровых) и механизмов.

О состоянии и особенностях организационной культуры государственных гражданских служащих можно судить по проведённому автором исследованию. Исследование проводилось методами опроса государственных служащих и анализа нормативно-правовых документов, определяющих принципы организации государственной службы Свердловской области. Для получения более полной информации, автором было проведено анонимное анкетирование государственных служащих Правительства Свердловской области.

Анализ результатов эмпирического исследования управления организационной культурой государственных гражданских служащих дает основания охарактеризовать организационную культуру Правительства Свердловской области как противоречивую и слабую. Слабая культура содержит нормы и ценности, противоречащие друг другу, отсутствует глубинный уровень культуры, нормы и правила чётко не закреплены.

Автором выявлено, что разработка проекта в области формирования и управления организационной культурой государственных гражданских служащих будет способствовать повышению эффективности деятельности государственных гражданских

служащих.

Библиографических список

1. Андреева И.В., Бетина О.Б. Организационная культура [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.hse.ru/pubs/share/direct/document/77864703>
2. Козлов Ю.М. Административное право. – М.: ЮНИТИ. – 2002. – С. 407.
3. Монография основы управления организационной культурой [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.rae.ru/monographs/219-6861>
4. Старилов Ю.Н. Административное право. – Воронеж. – 2001. – С. 146.

УДК 351.9

К. А.Захарова,

студент,

Уральский федеральный университет,

Екатеринбург, Россия

ОБЩЕСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ КАК ФОРМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ МЕЖДУ ГРАЖДАНСКИМ ОБЩЕСТВОМ И ОРГАНАМИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Аннотация. В статье рассматриваются основные характеристики общественного контроля как формы взаимодействия между гражданским обществом и органами государственной власти. Раскрываются особенности развития общественного контроля Свердловской области.

Ключевые слова: общественный контроль, гражданское общество, органы государственной власти, общественная палата, общественные советы, взаимодействие между населением и органами государственной власти.

K. Zakharova,

student,

Ural Federal University,

Yekaterinburg, Russia

SOCIAL CONTROL AS A FORM OF INTERACTION BETWEEN CIVIL SOCIETY AND PUBLIC AUTHORITIES OF THE SVERDLOVSK REGION

Abstract. The article discusses the main features of social control as a form of interaction between civil society and public authorities. The peculiarities of the development of public control of the Sverdlovsk region.

Keywords: public control, civil society, public authorities, public chamber, community councils, the interaction between the public and public authorities.

Возникновение и развитие функции контроля определяется общественным характером человеческой деятельности, объективной необходимостью распределения труда, в том числе и труда по управлению. Необходимость общественного контроля вытекает из его главной задачи - проверять эффективность любой деятельности с учетом интересов общества. Общественный контроль является одним из типов гражданского участия, который имеет большую значимость для стабильного развития демократического общества.

Население самостоятельно избирает власть, которая действует от его имени и в его интересах, поэтому население вправе её контролировать. Общественный контроль обособлен от контрольной власти государства и осуществляется на основе